

Tribunale di Taranto

Sezione lavoro

Nella controversia n. 8494-2020 r.g. tra [REDACTED], ricorrente, e Comune di [REDACTED] resistente;

il Giudice

sciogliendo la riserva di cui al verbale di udienza del 27.1.2021, osserva:

con ricorso *ex art.* 700 c.p.c. depositato il 15.12.2020, [REDACTED], dipendente del Comune di [REDACTED] con mansioni di assistente tecnica (categoria B3), vedova e madre di tre figli versanti in situazione di handicap grave *ex art.* 3 co. 3. L.n. 104/92, premettendo di aver presentato istanza di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile (istanza disattesa dal dirigente del settore di riferimento con provvedimento del 27.11.2020), deducendo di svolgere mansioni “*prettamente digitali ... perfettamente compatibili con la modalità agile al 100%*”, facendo leva sulle previsioni di cui all’art. 263 L.n. 77/2020 ed al D.M. 19 ottobre 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, nonché deducendo la sussistenza del *periculum in mora* (laddove, lavorando in presenza, si acuirebbe il pericolo di contrarre il coronavirus e, di conseguenza, il pericolo di “*trovarsi nella impossibilità di accudire i propri figli*”), ha chiesto al giudice del lavoro adito di:

- *accertare e dichiarare il diritto di priorità di [REDACTED] ad essere adibita allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per effetto della presenza all’interno del suo nucleo familiare di n. 3 figli con grave disabilità;*

- *Ordinare al Comune di [REDACTED] in persona del Sindaco ope legis domiciliato presso il Palazzo di Città alla Piazza Municipio, 1, di consentire alla ricorrente lo svolgimento delle proprie mansioni in modalità di lavoro agile al 100 %;*

- *In subordine, in caso di incompatibilità delle mansioni svolte dalla ricorrente con la modalità agile di cui all’art. 18 L. n. 87/2017, ordinare al Comune di [REDACTED] di adibire la lavoratrice con effetto immediato ad altre mansioni contrattuali compatibili con la modalità agile di espletamento dell’attività lavorativa al 100 %;*

- *Condannare la Pubblica Amministrazione, datrice di lavoro della ricorrente, al versamento in favore della lavoratrice della somma di Euro 50,00 al giorno, per ogni giorno di ritardo nell’esecuzione del presente provvedimento.*

Il Comune di [REDACTED] costituitosi, ha contestato la fondatezza delle deduzioni avversarie, tanto in relazione al *fumus*, quanto in relazione al *periculum*, ed ha concluso per il rigetto della domanda.

Ai sensi dell’articolo 263, comma 1, decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77, “*al fine di assicurare la continuità dell’azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l’operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all’articolo 87, comma 1, lettera a), e*



comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità”.

Il terzo periodo del comma 1 del precitato articolo 263 ha, inoltre, previsto, in considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, che, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi.

Su tali basi è stato, dunque, emanato il DM 19 ottobre 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, alla cui stregua (art. 3):

“1 Ai fini di cui all'articolo 1 (per il quale, tra l'altro, “il lavoro agile nella pubblica amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa” e di regola il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto), tenuto conto della mappatura di cui all'articolo 2, comma 3, e, comunque, anche qualora essa non sia stata ancora completata dalle amministrazioni e salva la vigenza di disposizioni già definite dalle amministrazioni, ciascun dirigente, con immediatezza: a. organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al cinquanta per cento del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità, tenuto conto di quanto previsto al comma 3; b. adotta, nei confronti dei dipendenti di cui all'articolo 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, nonché, di norma, nei confronti dei lavoratori fragili ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale; c. adotta, al proprio livello, le soluzioni organizzative necessarie per consentire lo svolgimento delle attività di formazione di cui alla lettera b) anche al personale che svolge attività di lavoro in presenza; d. favorisce la rotazione del personale di cui alla lettera a), tesa ad assicurare, nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi; e. tiene conto, nella rotazione di cui alla lettera d), ove i profili organizzativi lo consentano, delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo criteri di priorità che considerino le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi, della presenza nel medesimo



nucleo di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza. ... 3. Le pubbliche amministrazioni, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, assicurano in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato. ...”.

Tanto premesso, dalla nota prot. n. 123326 del 27.11.2020, in atti, specificatamente risulta come la richiesta di lavoro agile presentata dalla [REDACTED] sia stata disattesa dal Dirigente Superiore Dott. [REDACTED] della Direzione Polizia Municipale “... poiché la S.V. garantisce la presenza in servizio presso questa Direzione pochi giorni al mese usufruendo di vari istituti previsti (malattia, legge 104/92, ecc.) non è possibile attribuirle uno specifico svolgimento di lavoro cui occuparsene ...”.

Risultando in via documentale che, con ordine di servizio n. 48 del 17.11.2020 a firma del succitato [REDACTED] era stato disposto il trasferimento della ricorrente dal Servizio Sistema Territoriale Mobilità e Traffico al Servizio Attività Contravvenzionale, il responsabile di detto ultimo ufficio, [REDACTED], ha, in termini significativi, chiarito (vds. verbale di udienza del 27.1.2021) di aver ricevuto dal precitato dirigente un secondo ordine di servizio che lo autorizzava ad assegnare la [REDACTED] anche agli altri uffici di cui è responsabile e che, pertanto, aveva “dato disposizioni per inserire la signora [REDACTED] all’Ufficio Protocollo per svolgere attività di protocollo” (disposizioni, tuttavia, rimaste inattuato in quanto [REDACTED] a far data dal 17 novembre 2020 “è stata sempre assente”), specificando a tale riguardo che detta attività si svolge in via principale attraverso una piattaforma informatica utilizzata dagli addetti all’ufficio e, tra essi, da [REDACTED] (al pari della ricorrente, inquadrata contrattualmente in area B) e da [REDACTED] e [REDACTED] (di area C), i quali, già autorizzati ad operare in *smart working* al 50%, la adoperano “anche da casa”.

Sulla scorta di detto apporto ricostruttivo, è, dunque, da ritenere che la ricorrente, per effetto della sua assegnazione all’Ufficio Protocollo e della sua adibizione ad attività di protocollo, come detto, disimpegnabile mediante il supporto di una piattaforma informatica che può essere utilizzata anche da remoto, sia di fatto preposta ad attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile in termini confacenti alle previsioni dappresso richiamate.

In ragione di quanto sopra evidenziato, è pertanto da riconoscere il dritto della ricorrente allo svolgimento del lavoro agile in misura non inferiore al cinquanta per cento (ovvero nella misura minima garantita dalle previsioni normative dappresso virgolettate), quanto meno fino al 30.4.2021, termine di efficacia delle disposizioni del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 19 ottobre 2020, come prorogato dal D.M. del 20 gennaio 2021.

Né ad una diversa conclusione può pervenirsi in relazione al fatto che [REDACTED] sia stata continuativamente assente al lavoro a far data dal 17 novembre 2020 (con la conseguente asserita impossibilità di “attribuirle uno specifico svolgimento di lavoro cui occuparsene”), ove si consideri che nulla esclude che l’individuazione degli specifici



compiti lavorativi da svolgere da remoto e l'attribuzione delle necessarie istruzioni operative siano effettuate nel momento in cui la lavoratrice (attualmente legittimamente assente) tornerà in servizio.

Al contempo, nessuna indicazione utile ad escludere che la [REDACTED] possa concretamente svolgere l'attività lavorativa di cui si discute con modalità di lavoro agile può trarsi dalla deposizione del precitato [REDACTED]

A tale riguardo, la circostanza che nessun atto amministrativo redatto dalla medesima [REDACTED] sia stato posto alla visione di detto dirigente non vale di per sé a comprovare che la lavoratrice in parola non sia in grado di utilizzare il computer e, più in generale, di svolgere i compiti assegnatili da remoto, a maggior ragione laddove, per un verso, l'attività di protocollo di cui trattasi non postula la redazione di atti, quanto, piuttosto, lo smistamento dei documenti pervenuti al protocollo informatico (vds. deposizione di [REDACTED]; per altro verso, l'espletamento delle relative mansioni appare coerente con le competenze professionali tipiche dei lavoratori appartenenti, al pari del [REDACTED] all'Area B (che, appunto, considera, *“i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi, e che ne svolgono fasi e/o fasce di attività, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche”*); per altro verso ancora, dal contributo di conoscenza offerto dall'informatore [REDACTED], in ogni caso, traspare come *“l'attività della signora [REDACTED] (precedentemente) svolta nell'ufficio mobilità/traffico avveniva con l'utilizzo del computer”*.

Ravvisato il *fumus boni iuris* in relazione agli aspetti della vicenda litigiosa sopra considerati, è da ritenere, altresì, sussistente il pericolo di un danno grave ed irreparabile.

Non essendo in contestazione che la ricorrente, vedova, sia madre di due figli ed affidataria di un minore, tutti in situazione di handicap grave ex art. 3 co. 3 L.n. 104/92, è del tutto evidente che la stessa, ove non le si consentisse di operare, quanto meno parzialmente, in smart working, si troverebbe esposta ad un elevato rischio di contrarre il virus Covid19 (tenuto, in particolare, conto che il territorio della regione Puglia è, ad oggi, considerato un'area caratterizzata da uno scenario ad elevata gravità e, quindi, “zona arancione”) con il grave pericolo di contagiare i propri congiunti disabili, ovvero di trovarsi nell'impossibilità di poter prestare loro assistenza.

Sulla scorta delle brevi ed assorbenti considerazioni che precedono, la domanda cautelare proposta è, dunque, meritevole di accoglimento.

La pronuncia sulle spese segue la soccombenza della parte convenuta nei termini di cui al dispositivo.

PQM

Visto l'art. 700 c.p.c., così provvede:

in parziale accoglimento del ricorso, dichiara il diritto di [REDACTED] a svolgere le proprie prestazioni lavorative in modalità agile in misura non inferiore al 50% sino al 30.4.2021 (e, salve eventuali ulteriori proroghe del termine di vigenza delle disposizioni del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 19 ottobre 2020) e, per l'effetto,



ordina al Comune di [REDACTED] di consentire alla medesima [REDACTED] di svolgere le proprie mansioni in modalità di lavoro agile in misura non inferiore al 50%; condanna il Comune di [REDACTED] al pagamento delle spese processuali in favore del procuratore della parte ricorrente, dichiaratosi anticiptario, che liquida in euro 1.200,00, oltre al rimborso di spese forfettarie al 15%, iva e cpa nella misura di legge; manda alla Cancelleria per le comunicazioni di rito.

Taranto, 29 gennaio 2021.

il giudice
dott. Giovanni De Palma

